



Point de départ du délai de notification en cas de report de l'entretien préalable

publié le 13/02/2013, vu 2932 fois, Auteur : [Maître Julie BELMA](#)

En cas de report de l'entretien préalable au licenciement à la seule initiative de l'employeur, le délai d'un mois pour notifier le licenciement disciplinaire court à compter de la date fixée pour le premier entretien (Cass. soc. 23 janvier 2013 n° 11-22.724, Gassa c/ Dalmas)

L'employeur qui envisage de licencier un salarié a pour seule obligation de le convoquer régulièrement à un entretien préalable. Il n'est en principe pas tenu de reporter cet entretien lorsque l'intéressé est dans l'impossibilité de répondre favorablement à la convocation, notamment en cas d'arrêt de maladie. L'absence du salarié à l'entretien n'interdit pas à l'employeur de poursuivre la procédure et de prononcer le licenciement.

Mais l'employeur peut aussi décider de reporter la date de l'entretien. Se pose alors la question du point de départ du délai maximal fixé par la loi pour notifier le licenciement envisagé lorsque celui-ci est d'ordre disciplinaire. En effet, selon l'article L 1332-2 du Code du travail, la sanction disciplinaire ne peut intervenir plus d'un mois après le jour de l'entretien préalable. Faut-il donc, en cas de report, s'en tenir à la date initiale de l'entretien ou à la nouvelle date fixée par l'employeur pour apprécier ce délai ?

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, il convient de se placer à la deuxième date de l'entretien si le report est légitime. Il en est ainsi lorsque l'employeur a accepté la demande du salarié d'organiser un nouvel entretien (Cass. soc. 3 février 2004 n° 01-46.318) ou est informé que le salarié était dans l'impossibilité de se présenter à l'entretien préalable et a reporté le rendez-vous (Cass. soc. 12 juin 2007 n° 05-43.957).

Dans l'arrêt du 23 janvier, elle décide en revanche que lorsque le salarié ne se présente pas à l'entretien et que l'employeur est seul à l'initiative du report, le délai court à compter du premier entretien. Il n'y avait pas de motif légitime au report.

La bienveillance de l'employeur ne l'a pas, en l'espèce, rendue service : le licenciement ayant été notifié trop tard, il est jugé sans cause réelle et sérieuse...

Restant à votre disposition,

Julie BELMA
Avocat au Barreau de PARIS